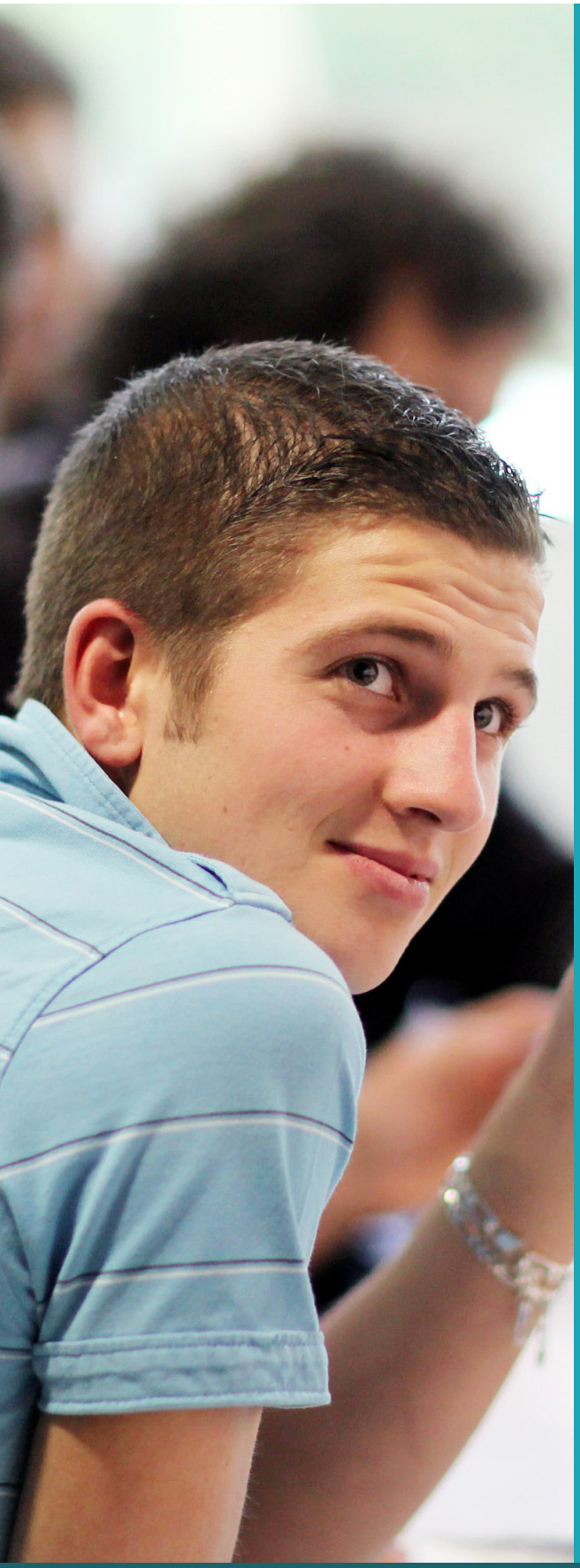


LES **COMPÉTENCES** DE LA **NOUVELLE GÉNÉRATION** FACE AUX **EXIGENCES D'ENTREPRISES GLOBALES**

EDHEC BUSINESS SCHOOL

NewGen TALENT CENTRE

ÉTUDE | MAI 2013

Manuelle Malot

Manuelle MALOT dirige le NewGen Talent Centre de l'EDHEC Business School créé en novembre 2012. Depuis plus de 15 ans, elle est directrice Carrières et Prospective de l'EDHEC. Spécialiste de l'insertion professionnelle et de l'évolution des compétences, elle conseille et accompagne les entreprises dans leur politique de recrutement et réalise des bilans et diagnostics de compétences auprès de jeunes diplômés et cadres expérimentés.

Experte des politiques de fidélisation des jeunes diplômés, elle est l'auteur de « Recherche d'emploi, mode d'emploi » (1997, Editions du GO) et a publié trois éditions du Guide du Recrutement International (2010, 2011, 2012 Editions A2C média). Elle contribue à plusieurs supports presse et web. Manuelle Malot est diplômée de l'EDHEC et du CELSA, 3ème cycle de l'Université Paris IV Sorbonne en sciences de l'information et de la communication.

Amélie Leprince

Amélie LEPRINCE est statisticienne de formation et chargée d'études sénior au sein du NewGen Talent Centre de l'EDHEC Business School.

Ces 10 dernières années, elle a construit son expérience dans le domaine des études et des analyses prévisionnelles au sein d'un grand groupe industriel international et également dans un institut d'études. Amélie LEPRINCE est diplômée d'un 3ème cycle de statistiques au CNAM.

MÉTHODOLOGIE

Les résultats présentés dans ce document sont des extraits de plusieurs enquêtes/études :

ÉTUDES EDHEC

Etude des critères de recrutement d'un panel de 347 entreprises mondiales : caractéristiques des « offres » de graduate programme et compétences demandées par ces entreprises.

Enquête qualitative auprès de 50 participants à des graduate programmes : les compétences « soft-skills » mises en œuvre, les attentes initiales, les satisfactions et déceptions.

Evaluation des « soft-skills » EDHEC : enquête auprès d' entreprises ayant accueilli en stage de césure, en 2012, 357 étudiants du programme Grande Ecole.

ÉTUDES EXTERNES

Universum 2013 : enquête auprès de 14 700 étudiants en commerce sur : les objectifs de carrière, les vecteurs d'attractivité d'un emploi/d'un poste.

Deloitte avril 2013 : enquête auprès de 1 065 étudiants (l'entreprise idéale de demain) sur l'environnement de travail idéal et la carrière idéale.

LES **COMPÉTENCES** DE LA **NOUVELLE GÉNÉRATION** FACE AUX **EXIGENCES D'ENTREPRISES GLOBALES**

Cette première étude du NewGen Talent Centre de l'EDHEC Business School porte sur les motivations et compétences de la nouvelle génération. Dépassant les polémiques sur l'inadaptation supposée des jeunes générations aux codes de l'entreprise, nous nous sommes intéressés aux compétences que les entreprises reconnaissent aux nouvelles générations. Si les « millenials » ou génération Y constituent un sujet très largement traité, étonnamment leurs motivations et « soft skills » sont rarement évaluées.

Confrontant plusieurs études internes et externes sur les attentes et compétences des jeunes générations de diplômés aux critères de recrutement de plus de 300 entreprises mondiales, nous avons décelé de rassurantes convergences.

Loin de ne pas être « solubles » dans le monde de l'entreprise, les jeunes générations de diplômés sont reconnues pour leurs capacités à apprendre, à travailler en équipe et à communiquer; des qualités considérées comme essentielles par les entreprises elles mêmes.

Par ailleurs leurs attentes en termes de diversité de missions, de mobilité internationale et d'envie de se développer constituent des motivations cohérentes au regard de leurs compétences mais aussi des besoins déclarés des entreprises.

Enfin, dernière source d'optimisme, l'entreprise reste un lieu d'épanouissement personnel pour une large majorité d'étudiants.

LES **MOTIVATIONS** DES **ÉTUDIANTS : LE TRIPTYQUE DES ATTENTES**

INTERNATIONAL, DIVERSITÉ ET DÉVELOPPEMENT SONT IDENTIFIÉS COMME LES **OBJECTIFS DE CARRIÈRE LES PLUS IMPORTANTS** DE LA NOUVELLE GÉNÉRATION DE DIPLÔMÉS

Le désir **d'INTERNATIONAL**

L'envie de **DIVERSITÉ**

La volonté de **DÉVELOPPEMENT PERSONNEL**

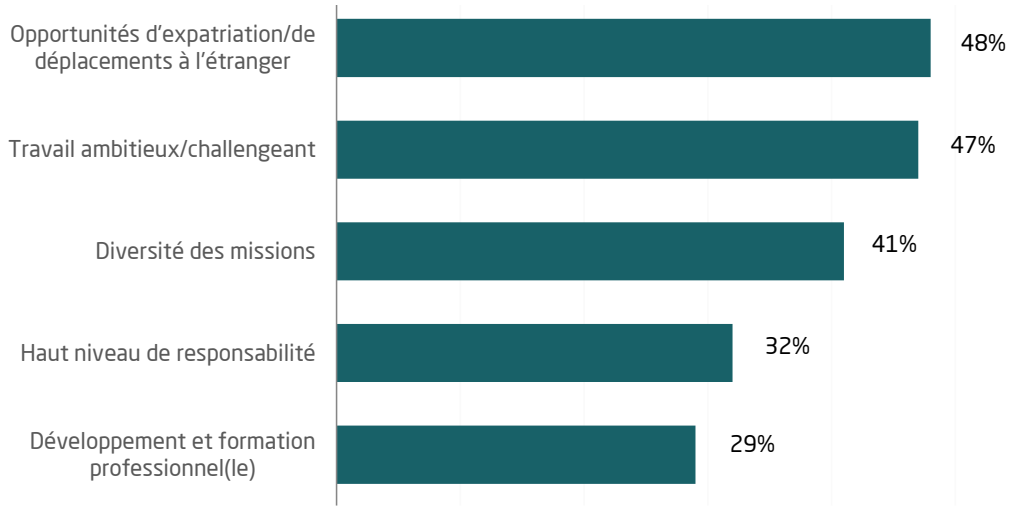
La dimension internationale est fortement mise en avant dans le choix de leur futur emploi.

La deuxième attente forte des étudiants est leur **VOLONTÉ DE SE DÉVELOPPER** et **D'ACQUÉRIR DE NOUVELLES COMPÉTENCES.**

Le troisième facteur essentiel est le **BESOIN DE DIVERSITÉ DES MISSIONS** qu'ils peuvent effectuer.

LES **VECTEURS D'ATTRACTIVITÉ** D'UN **EMPLOI**[1]

A contre courant de ce que l'on dit des jeunes générations, les étudiants souhaitent avant tout des opportunités d'expatriation et un travail ambitieux et challengeant.
Ils souhaitent également une diversité des missions accompagnée d'un haut niveau de responsabilités.
Enfin des circonstances permettant de se développer et de se former est également un vecteur d'attractivité fort d'un emploi.



L'**ENVIRONNEMENT** DE **TRAVAIL IDÉAL**[2]

81% des étudiants aspirent à un environnement de travail international.
La polyvalence des missions est mise en avant par 9 étudiants sur 10.
L'esprit d'équipe et de communauté progresse.

LES **OBJECTIFS** DE **CARRIÈRE**[1]

1. Equilibre vie professionelle & vie privée
2. Défi intellectuel ou compétitif
3. Carrière à l'international

LA **CARRIÈRE IDÉALE**[2]

En matière d'évolution de carrière, les étudiants sondés considèrent **L'ÉVOLUTION HIÉRARCHIQUE** et/ou **TRANSVERSALE** comme premier pilier de motivation. Viennent ensuite la **MOBILITÉ INTERNATIONALE** et **L'ÉLARGISSEMENT DU CHAMP DES COMPÉTENCES**.

Les 3 caractéristiques principales qui constituent une «belle» carrière :

1. Evolution hiérarchique ou transversale
2. Mobilité internationale
3. Nouvelles compétences

International, progression rapide, accumulation de connaissance et d'expérience, très fort développement personnel » (source : un participant à un graduate programme)

Sources :
[1] *Universum 2013*
[2] *Deloitte 2013 (L'entreprise idéale de demain)*

LES **COMPÉTENCES** DES **ÉTUDIANTS**
LES **5 « SOFT SKILLS » LES MIEUX MAÎTRISÉES**

LES ÉTUDIANTS EDHEC SONT ÉVALUÉS POUR DES **COMPÉTENCES « MANAGÉRIALES »** (SOFT SKILLS) PAR LEUR MAÎTRE DE STAGE À LA SUITE DE LEUR ANNÉE DE CÉSURE. EN PARALLÈLE DE CETTE ÉVALUATION FAITE PAR LES ENTREPRISES, NOUS DEMANDONS À NOS ÉTUDIANTS DE S'AUTO-ÉVALUER POUR CES MÊMES COMPÉTENCES.

ABILITY TO LEARN
CAPACITÉ À APPRENDRE

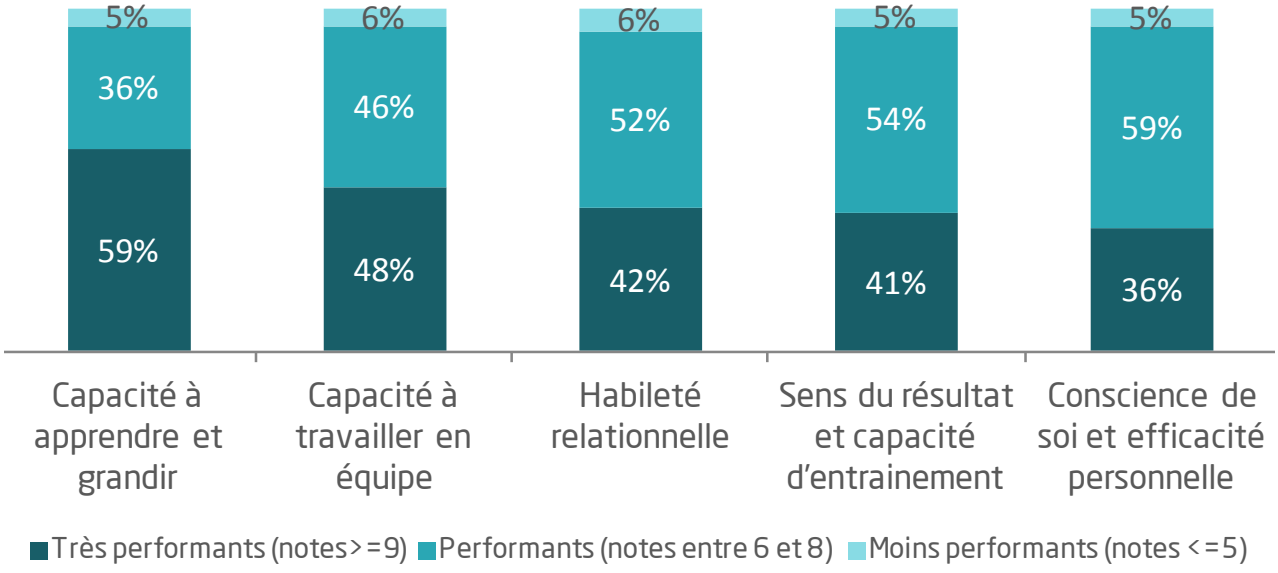
TEAMWORK
TRAVAIL EN ÉQUIPE

INTERPERSONAL AWARENESS
HABILETÉ RELATIONNELLE

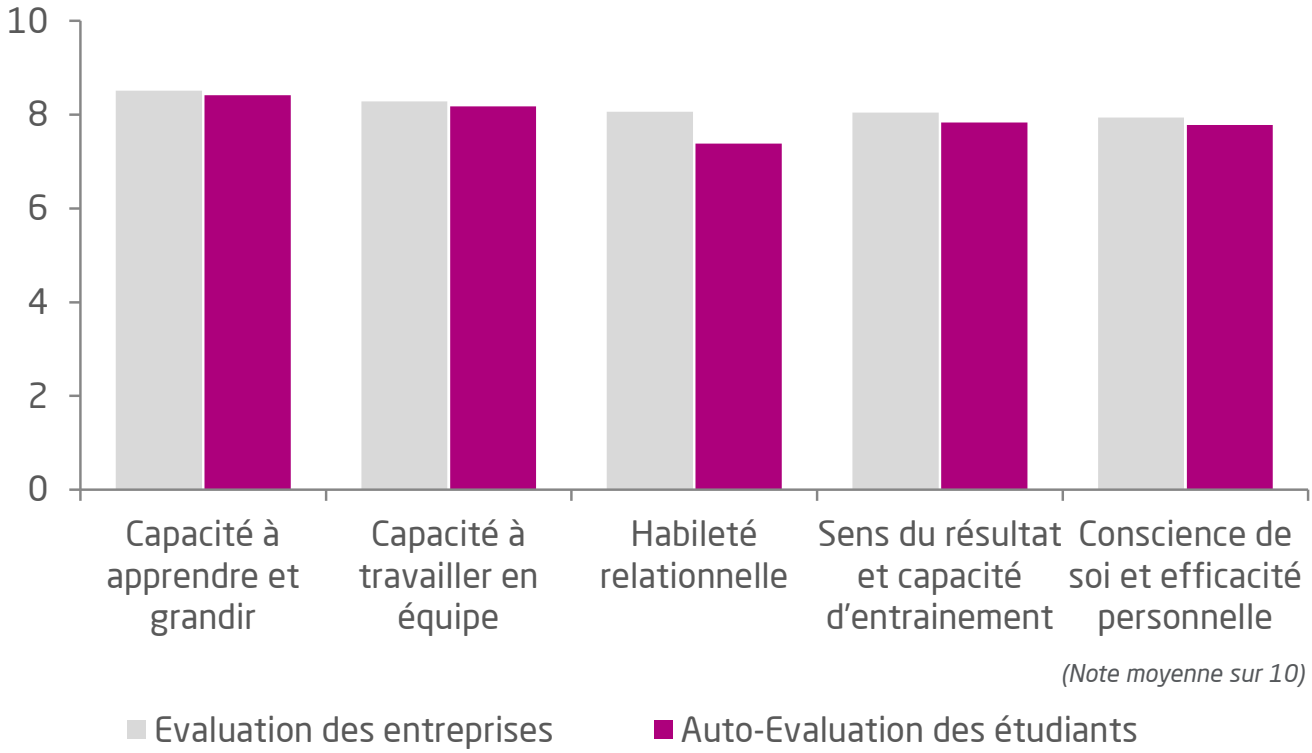
RESULTS ORIENTATION&DRIVE
SENS DU RÉSULTAT ET CAPACITÉ D'ENTRAINEMENT

SELF-AWARENESS - PERSONAL EFFECTIVENESS
CONSCIENCE DE SOI ET EFFICACITÉ PERSONNELLE

DES **COMPÉTENCES PLÉBISCITÉES** PAR LES **ENTREPRISES**



UNE **VISION COMMUNE** DES COMPÉTENCES MISES EN ŒUVRE



Pour les 5 compétences qu'ils maitrisent le mieux, ils ont une vision très juste de leurs aptitudes.

Ce sont pour leur capacité à apprendre et grandir ainsi que pour leur aptitude à travailler en équipe qu'ils sont le mieux notés par les entreprises, et c'est également pour ces deux items qu'ils s'estiment les plus compétents.

Concernant l'habileté relationnelle ils se sous-évaluent légèrement, leurs entreprises les jugeant plus positivement qu'ils ne le font eux-mêmes.

Panel : 357 étudiants de la promo 2013 évalués par les entreprises

LES 5 « SOFT SKILLS » LES PLUS MISES EN ŒUVRE ET LES MIEUX MAÎTRISÉES PAR LES ÉTUDIANTS SONT **IDENTIQUES POUR TOUTES LES CATÉGORIES D'ÉTUDIANTS :**

- HOMMES ET FEMMES
- FRANÇAIS ET INTERNATIONAUX
- TOUTES LES FILIÈRES DE SPÉCIALITÉS.

LES **COMPÉTENCES ATTENDUES** PAR LES **ENTREPRISES GLOBALES**

POUR CERNER PLUS PRÉCISÉMENT LES BESOINS DES ENTREPRISES VIS-À-VIS DES JEUNES DIPLÔMÉS, NOUS AVONS IDENTIFIÉ 347 ENTREPRISES MONDIALES CARACTÉRISÉES PAR UNE COMMUNICATION DE RECRUTEMENT ET UNE INTÉGRATION SPÉCIFIQUE POUR CES PROFILS. TOUTES CES ENTREPRISES SE REJOIGNENT SUR TROIS CRITÈRES DE RECRUTEMENT ESSENTIELS

1. Excellence académique
2. Exposition internationale
3. Liste détaillée d'éléments de personnalité

Ces compétences de type « soft skills » exigées sont citées très précisément dans les descriptifs des programmes.
La conscience de soi / l'efficacité personnelle est la capacité la plus citée (59% des entreprises). Tandis que près de la moitié de notre panel estime nécessaire de bonnes capacités de communication et des aptitudes au travail en équipe.
Suivent, pour 40 % des entreprises, l'esprit international, l'habileté relationnelle, la motivation/l'ambition et le sens du résultat/la capacité d'entrainement.

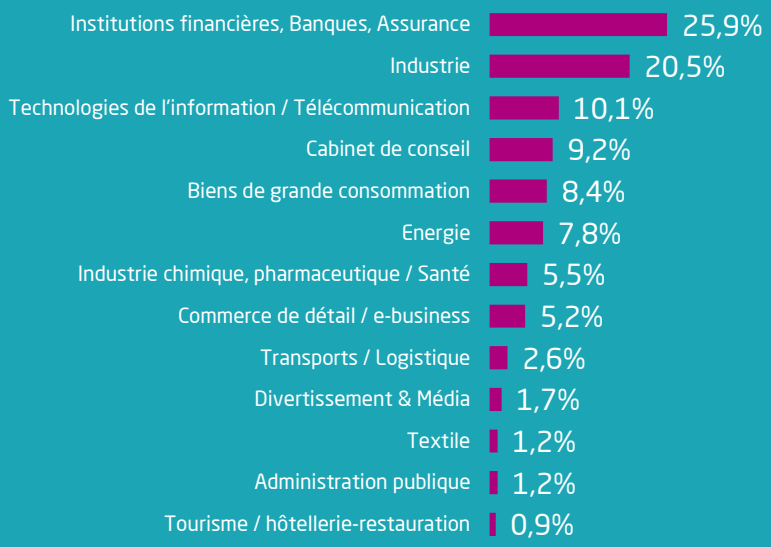
Conscience de soi et efficacité personnelle 59,0%
Aptitude à communiquer 45,7%
Capacité à travailler en équipe 44,3%
Tourné vers l'international 42,0%
Habileté relationnelle 41,0%
Motivé / Ambitieux 41,0%
Sens du résultat et capacité d'entrainement 39,0%
Esprit analytique 33,7%
Capacité à apprendre et grandir 31,7%
Connaissance technique / Connaissance du Business 31,3%
Creativité & Innovation 30,7%
Leadership 28,3%
Enthousiaste / Energique 18,0%
Ethique / Integrité 10,7%
Implication dans des activités extrascolaires 8,3%
Esprit d'entrepreneur 7,0%

ENTREPRISES ET RECRUTEMENTS SPÉCIFIQUES AUX JEUNES DIPLÔMÉS

NOTRE PANEL D'ÉTUDES COMPREND DONC **347 ENTREPRISES** PROPOSANT **1 184 GRADUATE PROGRAMMES** DIFFÉRENTS, SOIT 3,4 PROGRAMMES PAR ENTREPRISE. LA DURÉE DES PARCOURS D'INTÉGRATION VARIENT DE 6 MOIS À 5 ANS, ELLE EST EN MOYENNE DE **24 MOIS** SUR CE PANEL. **40% DE CES ENTREPRISES PROPOSENT UN SEUL PARCOURS D'INTÉGRATION, QUAND 28 % EN OFFRENT PLUS DE CINQ.**

UNE GRANDE DIVERSITÉ DE SECTEURS

Tous les secteurs d'activité sont représentés dans ce type de recrutement spécifique aux jeunes diplômés. Les institutions financières au sens large notamment les banques et assurances grands recruteurs de ces profils qualifiés de jeunes diplômés représentent un quart de notre panel.


Institutions financières, Banques, Assurance 25,9%
Industrie 20,5%
Technologies de l'information / Télécommunication 10,1%
Cabinet de conseil 9,2%
Biens de grande consommation 8,4%
Energie 7,8%
Industrie chimique, pharmaceutique / Santé 5,5%
Commerce de détail / e-business 5,2%
Transports / Logistique 2,6%
Divertissement & Média 1,7%
Textile 1,2%
Administration publique 1,2%
Tourisme / hôtellerie-restauration 0,9%

DES PARCOURS DE PLUS EN PLUS SPÉCIALISÉS

Toutes les fonctions sont concernées et si à l'origine, les programmes étaient plutôt généralistes en management, les entreprises proposent aujourd'hui de plus en plus de parcours spécialisés en ingénierie, finance, commerce, marketing, ressources humaines, IT, sciences....

Fonction	Repartition
Généraliste (Management)	19,0%
Finance/Contrôle de gestion/Audit	12,2%
Ingénierie	11,3%
Finance bancaire/Assurance	10,6%
Marketing/Communication	9,2%
Commerce/Ventes	9,0%
Logistique/Achats, approvisionnement	8,8%
Technologies de l'information	8,1%
Ressources humaines	6,9%
Recherche et développement	2,5%
Santé/Environnement	1,9%
Juridique	0,4%

LES **GRADUATE PROGRAMMES** VUS PAR **LES PARTICIPANTS**

CETTE ENQUÊTE QUALITATIVE A ÉTÉ RÉALISÉE AUPRÈS DE PARTICIPANTS À UN GRADUATE PROGRAMME, SOIT 50 DIPLÔMÉS DANS 35 ENTREPRISES DIFFÉRENTES.

LES **COMPÉTENCES** LES PLUS **IMPORTANTES** POUR **RÉUSSIR**

1. **Ability to learn**
   Capacité à apprendre
2. **Results orientation & Drive**
   Sens du résultat & Capacité d'entraînement
3. **Communication skills**
   Aptitude à communiquer
4. **Self-awareness - Personal effectiveness**
   Conscience de soi et efficacité personnelle

« Grande motivation, bonne capacité d'adaptation et grande flexibilité, très bonne écoute, capacité à réfléchir rapidement et prendre des décisions »

« Du bon sens et de l'adaptabilité avant tout »

« De la soif de connaissance et d'apprentissage dépendent les perspectives futures »

LEURS **OBJECTIFS** AVANT DE **DÉMARRER LE PARCOURS**

1. Apprendre et se développer constamment et rapidement
2. Accélérer sa carrière
3. Par le biais des notations, trouver le domaine qui vous correspond le mieux
4. Avoir une perspective internationale

« Pour grimper vite dans la hiérarchie. »

APPRÉCIATION ET DÉVELOPEMMENT DE CARRIÈRE

Globalement, il y a une satisfaction importante pour les diplômés ayant suivi un programme d'intégration. Ils sont 90% à conseiller aux étudiants actuels de passer par ce type de parcours.

> *C'est extrêmement formateur et je crois que cela permet aussi de se laisser le temps de mûrir certains choix de carrière. Créer un réseau, et gagner fortement en visibilité, rapidement. Un vrai tremplin à mon avis »*

Près de 90% des diplômés déclarent que les objectifs : « Apprendre et se développer constamment et rapidement » et « se constituer un réseau relationnel » sont ou vont être totalement ou en grande partie atteints.
Ils sont 75% pour les objectifs « Le salaire attractif » et « Accélérer sa carrière ».
La seule déception identifiée par les jeunes diplômés concerne ceux qui n'ont pas effectué de rotation à l'international, soit près de 20% de l'échantillon qui déclarent que leur objectif
« avoir une perspective internationale » ne sera pas du tout atteint.

Enfin, plus de 70% des interviewés ayant terminé leur programme d'intégration pensent qu'il a été un accélérateur de carrière pour eux.

> *J'ai pu obtenir un poste qui est généralement réservé à des personnes disposant d'au moins 3 ans d'expérience »*

LES ATOUTS D'UN ACCOMPAGNEMENT FORT DU DÉBUT DE CARRIÈRE

Près de 55% des jeunes diplômés ont bénéficié du coaching d'un cadre de la direction des ressources humaines et du mentoring d'un cadre dirigeant de l'entreprise.

CHIFFRES CLÉS

54% ont signé leur contrat **hors de France**,

La durée moyenne des parcours est de **25,9 mois**,

92% des participants ont effectué **des rotations durant le parcours**,

En moyenne **3,6 missions** différentes,

La moitié de l'échantillon **a effectué une ou plusieurs rotations internationales**, hors du pays de signature du contrat.

CONCLUSION : L'ADÉQUATION ENTRE LA NOUVELLE GÉNÉRATION ET LES GRADUATE PROGRAMMES

Ainsi les jeunes diplômés sont mieux adaptés aux exigences des entreprises globales que ne s'en inquiètent certains médias. Ils se donnent les moyens de leur ambition en développant des compétences cohérentes avec leurs envies et conformes aux besoins des entreprises.
Ce cercle vertueux est accentué par la mise en place de parcours d'intégration spécifiques à ces jeunes diplômés.
Instrument marketing de fidélisation et outil de gestion de carrières, les programmes d'intégration suscitent un grand intérêt de la part de la jeune génération dont ils satisfont les aspirations de mobilité internationale, de diversité d'expériences et de développement de carrière.
Pour les entreprises la prise en charge des objectifs de carrière de ces jeunes dans ces programmes renforce leur attractivité globale, permet d'attirer des talents internationaux, de montrer la diversité de l'entreprise et de former dès le début de carrière leurs futurs cadres dirigeants.

POUR ALLER PLUS LOIN

SUR LE WEB

LE BLOG EDHEC NEWGEN TALENT
http://edhecnewgentalent.com

LA MARQUE EMPLOYEUR
http://www.universumglobal.com/

L'ENTREPRISE IDÉALE DE DEMAIN
http://www.deloitterecrute.fr/quelle-entreprise-pour-demain

LES COMPÉTENCES CLÉS DE LA PROCHAINE DÉCENNIE
http://www.oxfordeconomics.com/my-oxford/projects/128942

ACQUISITION ET FIDÉLISATION DES TALENTS
http://www.kellyocg.com/Knowledge/Kelly_Global_Workforce_Index/Acquisition_and_Retention_in_the_War_for_Talent/

EN LIBRAIRIE

GUIDE TO INTERNATIONAL GRADUATE RECRUITMENT PROGRAMMES
Manuelle MALOT 2012 Edition A2Cmédia

ANNEXE : LES **347 ENTREPRISES MONDIALES ÉTUDIÉES**

3M / A.P. Moller - Maersk Group **/ AB AGRI /** AB SUGAR **/ ABA Market Research /** ABB **/ Abbott /** Abercrombie & Fitch **/ Adidas /** Aetna Inc. **/ AGCO /** Air Products **/ Airbus /** AKZONOBEL **/ Alliance Trust /** Allianz **/ Alltech /** Alpiq **/ Alstom /** Alten **Amazon /** American Express **/ Amey /** Andrade Gutierrez AG **/ Anglian Water /** Aon **/ Apple /** Arcadia Group **/ Argos /** Arla food **/ Arup /** ASDA **/ AstraZeneca /** AT&T **/ Atos Origin /** Auchan **/ AVERY DENNISON Corporation /** Aviva **/ AXA IM /** B&Q **BABCOCK /** BAE SYSTEMS **/ Baillie Gifford /** BAIN&COMPANY **/ BAKER & McKENZIE /** Balfour Beatty **/ Bank of America /** Barclays **/ BASF /** Bayer **/ BECHTEL Corporation /** Beiersdorf **/ Bentley Motors /** Berenberg Bank **/ Beumer /** BG Group **/ BGL Group /** BHP Billiton **/ BIL /** Blackrock **/ Bloomberg /** BMC Software **/ BNP Paribas /** Bombardier **/ Borealis /** Bosch **/ Boston Consulting Group /** British American Tobacco **/ British Petroleum /** British Sugar **/ British Telecom -BT /** BSH Group **BUPA /** Canon, Inc. **/ Capgemini /** Capital One **/ Cargill /** Carlsberg Group **/ Carrefour /** Casino Group **/ Caterpillar /** Cemex **Centrica /** CH Robinson **/ Chaucer /** Check Point **/ CHEP /** CIGNA **/ CISCO Systems /** Citi **/ Civil Service UK /** CNH Case **/ COCA COLA /** Colgate Palmolive **/ Commerzbank /** Credit Suisse Group **/ CRODA /** CSC **/ Cummins /** Daimler **/ Dairygold Food Ingredients /** Damco **/ Danfoss /** Danone UK **/ DBS Bank /** De Lage Landen International **/ DELL /** Deloitte **/ Deutsche Bank /** Deutsche Telekom **/ DHL /** DIAGEO **/ Disney /** DNV **/ Domeo /** DONG Energy **/ DUPONT /** EADS **/ EASYJET /** EBDR **/ Edelman /** EDF Energy **/ EMC² /** Enterprise Rent-A-Car **/ Eon /** Ericsson **/ Ernst and Young /** Eurocontrol **/ European Central Bank /** European Investment bank **/ Experian /** Express Vending Idt **/ Faurecia /** Fidelity Worldwide Investment **/ Ford /** Forestry Commission **/ Fresenius Kabi /** FSA **/ Fujitsu /** GAZPROM **/ GDF Suez /** GDF SUEZ Latin American **/ Genentech (Roche Group) /** General Electric **/ General Mills /** Generali **/ Genworth Financial /** GKN **/ GlaxoSmithKline /** Goldman Sachs **/ Good Year Dunlop /** Google **/ Grant Thornton /** Grosvenor **/ GUNNEBO /** Hallmark **/ Hamilton Lane /** Heineken **Henkel AG & Co. KGaA /** Hiscox **/ Hitachi Data Systems /** Hoerbiger **/ HP /** HSBC **/ IBM /** ICAP **/ IFC /** IKEA **/ IMERYS /** Imperial Tobacco **/ Inbev /** Infineon **/ ING /** Intact Insurance **/ INTEL /** INVESTEC **/ IPSOS MORI /** ITG **/ ITV /** Jaguar Land Rover **/ John Deere /** Johnson & Johnson **/ Jotun /** JP Morgan Chase **/ Kerry Group Plc /** Kimberly-Clark **/ KPMG /** L'Oréal **/ Lantmännen /** Lazard **/ LEGAL GENERAL INVESTMENT MANAGEMENT /** LINDE group **/ Lloyds Banking Group /** Logica **Lombard Odier /** London Stock Exchange **/ Louis Dreyfus Commodities /** Lux International AG **/ M&C Saatchi Group /** M&G Investments **/ Macquarie Capital /** Mahle **/ Marcus Evans /** MARKS AND SPENCER **/ Marriott International, Inc. /** Mars **Mazars /** Mc Kinsey **/ Meltwaters Group /** Mercedes-Benz **/ Mercer /** Merck **/ METASWITCH Networks /** MetLife, Inc. **/ Microsoft /** Mitsubishi UFJ Securities International PLC **/ Moodys /** MORGAN ADVANCED MATERIALS **/ Morgan Stanley /** Mott Macdonald **/ Mouchel /** Munich RE **/ Musgrave /** Nationwide **/ NEFAB /** Nestlé **/ NEW ENTREPRENEURS FOUNDATION /** Nielsen Company **/ NISSAN /** Noble Group **/ Nokia /** Nomura **/ Nordea /** NORGES BANK IM **/ Novartis Pharma /** Novo Nordisk **Npower /** Nuclear Decommissioning Authority **/ Nuon /** Nyse Euronext **/ Ocado Limited /** OCBC **/ ODDO /** Ofgem **/ Oliver Wyman /** Orange **/ Origin Energy /** ORMIT & ING BELGIUM **/ OTIS /** OUTOKUMPU **/ PA Consulting Group /** Panasonic **/ PEPSICO /** Philip Morris **/ Philips /** Pictet Asset management **/ Pirelli /** Poupart Ltd **/ PricewaterhouseCoopers /** Procter and Gamble **/ Prudential plc /** Prymian Group **/ PSA /** Raytheon **/ RBC (Royal Bank of Canada) /** RBS (Royal Bank of Scotland) **RCM /** Reckitt Benckiser **/ Renault /** Rentokil Initial **/ RES /** REWE Group **/ Rimes /** Rio Tinto Alcan **/ Risk Management Solutions /** Rolls-Royce **/ Rothschild / Russell Investments /** RWE **/ Santander /** Sappi **/ Schneider Electric /** Schott **/ Schroders /** SES Astra **/ Shell /** Siemens **/ SKY /** Smiths News Limited **/ Société Générale /** SODEXO **/ Sony /** Sopra Group **Spencer /** Stagecoach Group **/ Standard Bank /** Standard Chartered **/ Standard Life /** Starwood **/ Statoil /** STEF-TFE **/ Straumann /** SUEZ Environnement **/ Swiss RE /** Syngenta **/ TATA /** Tchibo **/ Telefonica /** Telenor Group **/ Telstra /** Tenaris **Tesco /** Texas Instrument **/ Thales /** Thermo Fisher Scientific **/ Thomson Reuters /** Threadneedle **/ ThyssenKrupp /** Total **/ Towers Watson /** Toyota **/ Trafigura /** Transalta **/ TUI /** Tullett Prebon **/ UBS /** Unibail-Rodamco **/ Unicredit group** Unilever **/ Uniqlo /** United Biscuits **/ Vanguard Group /** Vattenfall **/ Velux /** Veolia **/ Vistaprint /** Vodafone **/ Volvo / WestLB /** Westpac **/ Whirlpool /** Whsmith **/ Willis /** Wolseley **/ World bank /** WPP **/ ZF /** Zurich Insurance

LES **COMPÉTENCES** DE LA **NOUVELLE GÉNÉRATION** FACE AUX **EXIGENCES D'ENTREPRISES GLOBALES**

CETTE PREMIÈRE ÉTUDE DU NEWGEN TALENT CENTRE DE L'EDHEC BUSINESS SCHOOL PORTE SUR LES MOTIVATIONS ET COMPÉTENCES DE LA NOUVELLE GÉNÉRATION. DÉPASSANT LES POLÉMIQUES SUR L'INADAPTATION SUPPOSÉE DES JEUNES GÉNÉRATIONS AUX CODES DE L'ENTREPRISE, NOUS NOUS SOMMES INTÉRESSÉS AUX COMPÉTENCES QUE LES ENTREPRISES RECONNAISSENT AUX NOUVELLES GÉNÉRATIONS. SI LES « MILLENIALS » OU GÉNÉRATION Y CONSTITUENT UN SUJET TRÈS LARGEMENT TRAITÉ, ÉTONNAMMENT LEURS MOTIVATIONS ET « SOFT SKILLS » SONT RAREMENT ÉVALUÉES....

À PROPOS DU **NEWGEN TALENT CENTRE**

AVEC 6000 ÉTUDIANTS ET 24000 DIPLÔMÉS LE GROUPE EDHEC EST UN DES VIVIERS DES FUTURS CADRES DIRIGEANTS MONDIAUX.
DEPUIS 15 ANS LES ENTREPRISES VIVENT À L'HEURE DE LA MONDIALISATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ET SONT CONFRONTÉES AUX PROBLÉMATIQUES DE SOURCING ET DE FIDÉLISATION DES TALENTS INTERNATIONAUX.

INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ DES NOUVELLES GÉNÉRATIONS DE DIPLÔMÉS, LE NEWGEN TALENT CENTRE DE L'EDHEC EST UN OBSERVATOIRE DES COMPORTEMENTS ET MOTIVATIONS DES JEUNES TALENTS ET UN LABORATOIRE DES DISPOSITIFS DE DÉTECTION, ÉVALUATION ET DÉVELOPPEMENT DES FUTURS DIRIGEANTS, UN ENJEU MAJEUR POUR L'AVENIR DES JEUNES ET DES ENTREPRISES.

LE NEWGEN TALENT CENTRE EST UN HUB ENTRE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, LA NOUVELLE GÉNÉRATION ET LES ENTREPRISES. NOTRE OBJECTIF EST DE « RÉ-ENCHANTER » LES LIENS ENTRE L'ENTREPRISE ET LES NOUVELLES GÉNÉRATIONS EN FAVORISANT L'IMPLICATION PRÉCOCE DES ENTREPRISES DANS LA SÉLECTION ET LA FORMATION ET EN RESPONSABILISANT LES ÉTABLISSEMENTS DANS L'INTÉGRATION DES JEUNES DIPLÔMÉS DANS LES ENTREPRISES GLOBALES.

LE NEWGEN TALENT CENTRE TROUVE SA LÉGITIMITÉ DANS L'EXPERTISE ACQUISE PAR LA DIRECTION CARRIÈRES ET PROSPECTIVE DE L'EDHEC SUR L'ORIENTATION DES ÉTUDIANTS, LA DÉTECTION ET LA SÉLECTION DES POTENTIELS, L'ÉVALUATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, L'ÉVOLUTION DES CRITÈRES ET PROCÉDURES DE RECRUTEMENT, L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PROFESSIONNELS VERS LE PREMIER EMPLOI ET LA GESTION DE CARRIÈRES.
AINSI LE PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT CARRIÈRE PROPOSÉ AUX ÉTUDIANTS DE l'EDHEC - TALENT IDENTIFICATION & CAREER DEVELOPMENT - S'APPUIE SUR NOTRE EXPERTISE DES GRADUATE PROGRAMMES, ET EST RECONNU COMME LE DISPOSITIF LE PLUS INNOVANT PAR LES ORGANISMES D'ACCRÉDITATION INTERNATIONAUX ET LES DÉCIDEURS ÉCONOMIQUES.

LE NEWGEN TALENT CENTRE ÉPOUSE LA STRATÉGIE DU GROUPE « EDHEC FOR BUSINESS » ET A PU VOIR LE JOUR GRÂCE AU FINANCEMENT D'ENTREPRISES PAR LE BIAIS DE LA CAMPAGNE RISING TALENTS.

EDHEC BUSINESS SCHOOL

WWW.EDHECNEWGENTALENT.COM
#EDHECNewGen

Le NewGen Talent Centre est soutenu par somfy dans le cadre de la campagne EDHEC Rising Talent